

# Técnico en Talento y Cultura Organizacional

Actualización Empresarial

Plan de Estudios

II Cuatrimestre 2025



Programa Online

HOY VIVO LA  
FORMACIÓN  
**TEC**

# Técnico en Talento y Cultura Organizacional

Hoy, las empresas se enfrentan a un entorno cambiante, volátil y competitivo. Las estructuras rígidas, los procesos estáticos y la reactividad en las acciones son características que limitan la competitividad y la sostenibilidad de una organización en el largo plazo. De ahí que las empresas del siglo XXI que aspiran a marcar una pauta en sus mercados o que desean posicionarse como líderes, están reorientando sus sistemas de gobernanza, sus políticas, directrices y procesos a las necesidades de un nuevo tiempo.

En esta nueva realidad uno de los elementos de mayor impacto dentro de las organizaciones son las personas. Hay varias razones que sustentan esta afirmación:

La primera responde a la acelerada transformación de los procesos de producción y prestación de servicios ocasionada por el desarrollo tecnológico. La naturaleza de las posiciones, sus funciones y el perfil de persona que se requiere para desarrollarlas exitosamente ha cambiado radicalmente en las últimas décadas. La demanda de un mayor nivel de desarrollo de habilidades blandas en todos los niveles organizacionales es un claro ejemplo de este nuevo escenario.

Una segunda razón se puede asociar al cambio generacional. No es un secreto que los nuevos colaboradores han crecido en un ambiente y una realidad completamente diferente a la de sus padres y abuelos. Los llamados "millennials" y, más aún, la generación de jóvenes menores de 25 años que se están empezando a incorporar a las organizaciones, tienen una expectativa de desarrollo profesional muy diferente a la de generaciones previas. Sus ideales, motivadores y proyectos de vida son un nuevo reto para las empresas en el ya entrado siglo XXI.

Una tercera razón puede vincularse a un entorno con niveles cada vez más altos de competitividad y clientes más educados y demandantes. Esto obliga a las empresas a trazar estrategias dinámicas, flexibles y adaptables. Por ende, se requiere de culturas y colaboradores creativos, innovadores y orientados al cambio; por tanto, autónomos y autogestionados en muchas funciones que, en el pasado, se conducían mediante instrucciones y supervisión básica.

En este escenario de retos y desafíos, la tradicionalmente llamada "función de Recursos Humanos" también tiene que transformarse. El énfasis en gestión y en administración que ha caracterizado a los departamentos de Recursos Humanos o Talento Humano debe trascender. Una función de Recursos Humanos moderna debe acompañar el desarrollo de la estrategia empresarial desde todos y cada uno de los procesos que forman parte del ciclo de vida del colaborador, dando respuesta a los retos de una dinámica empresarial cada vez más cambiante y competitiva.

En esta misma línea se hace imperativo que las personas que aspiren a integrar o liderar procesos en el área de talento humano, potencien y desarrollen nuevas competencias. Entre esas competencias se pueden citar:

**Competencias técnicas:** Más allá del dominio administrativo de los procesos, gestionar el talento humano desde un enfoque estratégico requiere que el generalista, asistente o administrador de recursos humanos integre a su bagaje de conocimientos técnicas modernas para la gestión del talento y técnicas provenientes de otras disciplinas (por ejemplo, mercadeo y comunicación) que le permitan realizar aportes de valor estratégico desde su rol en la organización.

**Competencias contextuales:** Es indispensable que el generalista, asistente o administrador esté en capacidad de comprender el vínculo entre los diferentes procesos de gestión de talento y la naturaleza del negocio. Integrar competencias de visión sistémica y visión estratégica es fundamental para lograr ser un socio estratégico de la alta dirección y apoyar en el fortalecimiento de la organización desde la gestión de talento humano.

**Competencias personales:** Lograr un apoyo estratégico a la gestión organizacional requiere de capacidades diferenciadoras en la construcción de relaciones y el intercambio interpersonal. El generalista, asistente o administrador no solamente debe tener sólidos conocimientos en el negocio y las técnicas propias de su especialidad, debe también saber conectar con las personas, influir y gestionar los conflictos constructivos propios de su función en virtud de un apoyo empresarial.

## ¿Por qué optar por una formación para la gestión del talento y de la cultura organizacional?

El mundo ha cambiado para siempre. Los retos de la función de recursos humanos están vigentes y requieren de un nuevo profesional en talento humano: con mejores herramientas para apoyar la atracción, el desarrollo y la retención del talento clave de la organización; con un mejor entendimiento de la realidad empresarial, capaz de leer los signos del entorno y proponer respuestas creativas, innovadoras y hasta disruptivas a la alta dirección, a fin de asegurar la competitividad y la sostenibilidad del negocio en los años venideros; con capacidades demostradas para liderar transformacionalmente y transversalmente en beneficio de una gestión de talento moderna y potenciadora.

La formación como Técnico de Talento y Cultura Organizacional está diseñada para tres posibles escenarios de desarrollo profesionales, a saber:

- Complementar y fortalecer la formación base del profesional en recursos humanos, permitiéndole adquirir nuevas competencias desde una visión estratégica y de negocio.
- Preparar a quienes -sin tener formación en el área- forman o aspiran a formar parte de un departamento de Gestión de Talento, permitiéndoles desarrollar competencias con un énfasis integral y práctico, que luego puede profesionalizar mediante estudios de educación superior.
- Enriquecer la formación de cualquier otro perfil profesional, permitiéndole comprender mejor cómo trabajar con los departamentos de recursos humanos o facilitándole técnicas que puede incorporar en su quehacer diario en caso de ausencia de un departamento de esta índole en la organización.

El Programa Técnico de Talento Humano y Organizacional parte de la premisa de que una función de talento humano (y las personas que la ejercen) no solamente tienen el reto de convertirse en socios estratégicos del liderazgo empresarial, sino también el deber de hacer posible la estrategia organizacional para garantizar la competitividad y la sostenibilidad del negocio.

Una función de recursos humanos estratégica es imperativa en las organizaciones de hoy. La importancia de la persona, el entorno y la organización, entre otros elementos y la armonía entre éstos, es lo que facilita alcanzar los objetivos estratégicos de la organización. Desde esta arista el Técnico de Talento y Cultura Organizacional es el llamado a sentar las bases (desde su conocimiento y capacidades) para facilitar la relación entre las personas, puestos, y equipos de trabajo, y así, ayudar a generar un ambiente productivo, eficiente e innovador.



# Nuestro Objetivo

Preparar Técnicos en Talento y Cultura capaces de aplicar sistemáticamente técnicas y herramientas para la gestión del talento humano y el desarrollo de cultura organizacional, desde un enfoque estratégico que potencie el desarrollo, la competitividad y la sostenibilidad del negocio, a partir de una interacción productiva con departamentos de recursos humanos y gestión del talento.

Al finalizar el programa el estudiante egresado estará en capacidad de gestionar:

- La organización y cultura
- Subsistemas y procesos de talento humano
- Liderazgo y competencias interpersonales





# Perfil Académico

El Programa está dirigido a personas que desean o requieren adquirir conocimientos en procesos, estrategias y técnicas para la gestión del talento en la organización con un enfoque y énfasis estratégico.

Los estudiantes que ingresan al Programa Técnico de Talento y Cultura Organizacional tienen el siguiente perfil:

- Personas con formación profesional en el área de recursos humanos que se desempeñan en roles administrativos o de generalista de departamento y que desean elevar su perfil ampliando competencias y desarrollando una visión estratégica de la función de recursos humanos.
- Personas que laboran en departamentos de recursos humanos pero que no cuentan con conocimientos formales o fundamentos teóricos de la disciplina y que desean formalizar su experiencia práctica.
- Personas con formación en otras áreas profesionales y que, sin necesidad de pertenecer a un área de recursos humanos, desean desarrollar conocimiento y competencias para la gestión de talento de sus departamentos o para facilitar la interacción con áreas de recursos humanos.
- Personas sin formación profesional que desean adquirir conocimientos y competencias para iniciar una carrera profesional laboral en el área de la gestión del talento.
- Emprendedores –principalmente micro y pequeños empresarios– que desean iniciar la aplicación de buenas prácticas de gestión de talento en sus esfuerzos empresariales.
- Estudiantes de administración y otras carreras profesionales que desean fortalecer su formación académica con un programa que les permita desarrollar competencias clave en el área de gestión de talento y así potenciar su futura incorporación al mercado laboral.

La persona que desee ingresar en el programa debe cumplir los siguientes requisitos:

- Titulación mínima de Bachiller en Educación Media.
- Contar con al menos 1 año de experiencia laboral.





# ¿Porqué elegir este programa?

El Técnico en Talento y Cultura podrá gestionar procesos para una gestión de talento estratégica y para el desarrollo de una cultura alineada a los valores organizacionales que coadyuve en la consecución de la visión empresarial. Las competencias que desarrollará se agrupan en los objetivos específicos del programa:

## **Gestión organizacional y de cultura:**

- Comprender la dimensión sistémica de la función de recursos humanos y su vínculo con la estrategia empresarial.
- Identificar los subsistemas y procesos de la gestión de talento humano y su vínculo con el ciclo de vida del colaborador.
- Aplicar conocimientos y técnicas propias de la gestión por competencias a los diferentes subsistemas y procesos de la gestión de talento humano.
- Identificar las leyes costarricenses aplicables a la relación con el colaborador y su aplicación adecuada dentro de la organización.
- Aplicar conocimientos y técnicas de la gestión de comunicación y la gestión de cambio a los procesos de desarrollo y fortalecimiento de cultura.
- Aplicar técnicas para diagnosticar el estado de la cultura organizacional y proponer estrategias para su fortalecimiento.

## **Gestión de los subsistemas y procesos de talento humano:**

- Aplicar técnicas e instrumentos innovadores para la gestión de las personas en las empresas en materia de integración de talento, desarrollo de talento y retención de talento.

## **Liderazgo y competencias interpersonales:**

- Reconocer las habilidades conductuales (softskills) clave para el ejercicio de una posición dentro del área de recursos humanos, con un énfasis estratégico y transformacional.
- Integrar equipos de trabajo diversos y multidisciplinario, atendiendo retos y situaciones que implican el desarrollo gradual de competencias intrapersonales e interpersonales clave.





# Título Obtenido

Al finalizar los seis módulos el Instituto Tecnológico de Costa Rica entregará un título por:

**Haber cumplido con los requisitos de graduación correspondientes al:**

**Técnico en Talento y Cultura Organizacional**

Para ello, se organiza un acto de graduación. En caso de que no se pueda presentarse a la graduación, debe cancelar el mismo costo por los derechos de graduación.



# Malla Curricular

El Programa consta de 6 módulos de 6 semanas cada uno (48 horas), con una semana libre entre cada módulo. Para cada módulo se desarrollarán 2 sesiones sincrónicas por semana.



<b>I Módulo</b>	Estrategia Organizacional y Gestión del Talento	Gestión por Competencias
<b>II Módulo</b>	<b>Atracción, reclutamiento y selección de talento</b>	Introducción, incorporación y capacitación
<b>III Módulo</b>	Retroalimentación y evaluación de desempeño	Desarrollo y sucesión del talento
<b>IV Módulo</b>	Compensación y reconocimiento	Liderazgo y motivación
<b>V Módulo</b>	Comunicación Interna	Gestión de cambio organizacional
<b>VI Módulo</b>	Legislación y relaciones laborales	Cultura Organizacional

# Cronograma

<b>Módulo I</b>	Estrategia Organizacional y Gestión del Talento Gestión por Competencias
Inicio	Del 05 al 11 de mayo del 2025
Fin	Del 09 al 15 de junio del 2025
Semana libre y/o reposición	Del 16 al 22 de junio del 2025

<b>Módulo II</b>	Atracción, reclutamiento y selección de talento Introducción, incorporación y capacitación
Inicio	Del 23 al 29 de junio del 2025
Fin	Del 28 de julio al 03 de agosto del 2025
Semana libre y/o reposición	Del 04 al 10 de agosto del 2025

<b>Módulo III</b>	Retroalimentación y evaluación de desempeño Desarrollo y sucesión del talento
Inicio	Del 11 al 17 de agosto del 2025
Fin	Del 15 al 21 de setiembre del 2025
Semana libre y/o reposición	Del 22 al 28 de setiembre del 2025





# Cronograma

<b>Módulo IV</b>	<b>Compensación y reconocimiento Liderazgo y motivación</b>
<b>Inicio</b>	Del 29 de setiembre al 05 de octubre 2025
<b>Fin</b>	<b>Del 03 al 09 de noviembre del 2025</b>
<b>Semana libre y/o reposición</b>	Del 10 al 16 de noviembre del 2025

<b>Módulo V</b>	<b>Comunicación Interna Gestión de cambio organizacional</b>
<b>Inicio</b>	Del 17 al 23 de noviembre del 2025
<b>Vacaciones fin de año</b>	Del 22 de diciembre al 04 de enero 2026
<b>Fin</b>	Del 05 al 11 de enero del 2026
<b>Semana libre y/o reposición</b>	Del 12 al 18 de enero del 2026

<b>Módulo VI</b>	<b>Cultura Organizacional Legislación y relaciones laborales</b>
<b>Inicio</b>	Del 19 al 25 de enero del 2026
<b>Fin</b>	Del 23 de febrero al 1 de marzo del 2026
<b>Semana libre y/o reposición</b>	Del 2 al 8 de marzo del 2026



# Horarios

Días	Horario
Lunes y miércoles	De 6:00 p.m. a 9:00 p.m.

## Información General:

- Los grupos están sujetos a un **cupo mínimo** de participantes. De lo contrario, el curso el curso queda cerrado.
- El horario matriculado se mantiene durante **TODOS** los módulos del programa. Por ende, **no se realizarán cambios de horario**.





# Metodología

Para el desarrollo del programa se utiliza la modalidad de aprendizaje remoto que integra clases telepresenciales (sincrónicas) y actividades asincrónicas.

Las sesiones sincrónicas tienen un horario establecido y se desarrollan mediante la plataforma Microsoft Teams. La participación de los estudiantes en estas sesiones es de carácter obligatorio. Más de dos ausencias injustificadas en un mismo módulo conlleva la reprobación del estudiante.

En estas sesiones se realizan actividades como explicaciones o exposiciones participativas, atención de consultas, seguimiento de avances, coordinación de trabajos colaborativos, entre otros.

Además, el proceso de aprendizaje se complementará con actividades asincrónicas, las cuales no requieren coincidencia de tiempo entre estudiantes y docentes. Estas actividades implican el desarrollo de trabajos guiados y organizados semanalmente mediante la plataforma TEC Digital, que permitirá el acceso a un aula virtual donde el estudiante y docente compartirán las orientaciones, materiales, espacios de interacción y medios de envío de las evidencias de aprendizaje.

La aplicación de la metodología involucra:

- **Sesiones sincrónicas:** se desarrollarán dos sesiones a la semana, con una duración de 3 horas cada sesión.
- **Actividades asincrónicas:** estas actividades asincrónicas se establecen con el objetivo de preparar al estudiante con material de apoyo que se realizan fuera de clase, para comprender los contenidos de las lecciones semanales (videos, lecturas, casos, películas, prácticas, entre otros). O bien, para reforzar algunos temas vistos en clases anteriores, así como el desarrollo de trabajo individual de búsqueda y aplicación de los conocimientos adquiridos. Estas actividades tendrán una duración aproximada de dos horas por semana.

# Inversión

Rubro	Inversión
Matrícula	₡ 40.800
I Módulo	₡ 198.000
II Módulo	₡ 198.000
III Módulo	₡ 198.000
IV Módulo	₡ 198.000
V Módulo	₡ 198.000
VI Módulo	₡ 198.000
Derechos de graduación	₡ 15.300
<b>Total</b>	<b>₡ 1.244.100</b>

Precio incluye el 2% del IVA

## Información General:

- El monto incluye instrucción especializada y el material de apoyo para el desarrollo de cada uno de los cursos.
- Por ninguna causa se realizarán devoluciones de su inversión, independientemente si se ha iniciado o no el programa matriculado.



# Contáctenos



[www.tec.ac.cr/actualizacion-empresarial](http://www.tec.ac.cr/actualizacion-empresarial)



[+506 7030-0280](tel:+50670300280)



[actualizacion-ae@tec.ac.cr](mailto:actualizacion-ae@tec.ac.cr)



Inscribase Aquí



PRESTIGIO  
RESPALDO  
INNOVACIÓN